

# Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi

## *A Survey on the Intention of the Nurses' of Different Generations to Leave Their Job and Profession and Their Organizational and Professional Commitments*

Semra Mert Haydari<sup>1</sup>, Gülseren Kocaman<sup>2</sup>, Merlinda Aluş Tokat<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Katip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İzmir

<sup>2</sup>Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

<sup>3</sup>Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Kadın Doğum Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir

### ÖZET

**AMAÇ:** Hemşirelerin, işten ve meslekten ayrılmalarını önlemek için, işe ve mesleğe karşı tutumlarının belirlenmesine gereksinim vardır. Bu çalışmanın amacı, farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesidir.

**YÖNTEM:** Tanımlayıcı türdeki araştırmanın örnekleme, bir üniversite ve iki kamu hastaneleri birliği hastanesinde çalışan X Kuşağı (1965-1980) ve Y Kuşağı (1981-2000) hemşirelerden araştırmaya katılmayı kabul eden 790 katılımcı alınmıştır. Veriler, işten ve meslekten ayrılma niyetine ilişkin soruları da içeren Sosyo-Demografik Özellikler formu ile Türkçeye uyarlamaları yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Mesleki Bağlılık Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, ki-kare ve t testi kullanılmıştır.

**BULGULAR:** Hemşirelerin %57,6'sının halen çalıştığı işten, %55,9'unun mesleklerinden yüksek ayrılma niyetlerinin olduğu saptanmıştır. Y Kuşağı hemşirelerinin işten ve meslekten ayrılma niyeti X Kuşağı'ndan anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeylerinin düşük-orta düzeyde olduğu gösterilmiştir. X Kuşağının, örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutları ile mesleki devam bağlılığı boyutlarından aldıkları puanlar Y Kuşağından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

**SÖNÜÇ:** Hemşirelerin meslekte ve işte kalmalarını sağlayacak stratejiler ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının artırılması için yapılacak girişimlerin belirlenmesinde kuşak özelliklerinin dikkate alınması önerilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Kuşaklar, meslekten ayrılma niyeti, işten ayrılma niyeti, mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık

### ABSTRACT

**AIM:** For preventing nurses leaving the job and profession, there is a need to determine their attitudes towards job and profession. The aim of this study is to analyze the intention of the nurses' to leave their job and profession as well as their commitment to the organization and the profession across generations.

**METHODS:** Among 790 nurses working in a university and two public hospitals who represented X (1965-1980) and Y (1981-2000) generations, and volunteered to participate in the study constituted the sampling of this descriptive study. The data were collected using the Socio-Demographic Characteristics form which contained questions concerning the intention to leave the job, and profession, and Organizational and Professional Commitment Scales which were adapted to Turkish language. For the evaluation of data descriptive statistics, chi-square and t tests were used.

**RESULTS:** The 57.6% of nurses had a high intention to leave their present jobs and 55.9% to leave their profession. Compared to the X Generation, the intention of the Y Generation nurses to leave their job and profession was found to be significantly higher. The results have revealed that nurses perceive their organizational and professional commitments at a low to moderate level. Compared to Y generation, the X Generation received significantly higher scores for the affective, normative and continuance aspects of organizational commitment and continuance professional commitment.

**CONCLUSION:** The characteristics of different generations should be taken into consideration in determining the strategies to be exercised for the nurses to remain in their jobs and professions and to increase their organizational and professional commitments.

**Keywords:** Generations, intention to leave profession, intention to leave job, professional commitment, organizational commitment

**Geliş Tarihi / Arrival Date:** 02.03.2016

**Kabul tarihi / Date of Acceptance:** 23.05.2016

**İletişim / Corresponding author:** Semra Mert Haydari, 215 Sok. No: 26 D: 4 Basinsitesi / Karabağlar İzmir

**E-posta / E-mail:** semrahaydari@gmail.com

**Sayı / Number:** 3 **Cilt / Volume:** 3 **Yıl / Year:** 2016

**e-ISSN:**2149-018X **doi:**10.5222/SHYD.2016.119

## GİRİŞ

Bir dünya sorunu olan hemşire yetersizliğine yol açan birçok faktör bulunmasına rağmen en önemli nedenlerden birisi işten ayrılmalarıdır (O'Brien Pallas ve ark., 2006). Hemşire iş gücü devriyle ilgili yapılan araştırmalarda devir hızı Amerika'da hastanelerde çalışan hemşirelerde %16,4 (NSI, 2015); Kanada'da %19,9 (O'Brien Pallas ve ark., 2010), Avusturalya'da %15,1 (Roche ve ark., 2015) olarak saptanmıştır. Türkiye'de hemşire devir hızıyla ilgili üç üniversite hastanesinde yapılan bir araştırmada, 2003-2007 yıllarında iş devir hızlarının kadrolu hemşirelerde %2,0-%5,3 sözleşmelilerde %2,2-%17,5 arasında değiştiği gösterilmiştir (Kocaman ve ark., 2010). Baykal ve Eren'in (2004) çalışmasında özel bir hastanede hemşire devir hızı %16 olarak bulunmuştur.

Hemşirelikte işten ayrılmaların artması, yönetici hemşirelerin iş gücü yönetimi açısından büyük sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Carver ve Candela, 2008). Bu nedenle, hemşirelerin örgütte kalmalarını sağlamakla sorumlu olan yöneticilerin, hemşirelerin beklentilerini bilmeleri ve onları kurumda tutmak için uygun stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir.

### İşten ve Meslekten Ayrılma Niyeti

İş gücü devri, çok aşamalı bir tutum, davranış ve çekilme sürecidir. Hemşireler önce birimlerinden sonra kurumlarından en son olarak da mesleklerinden ayrılırlar. Hemşirelerin işten ayrılma eğilimleri gerçekte mesleği bırakma kararının bir belirleyicisidir (Krausz ve ark., 1995; Morrell, 2005).

İşten ayrılma niyeti (AN), bireyin bir kurumdan yakın bir gelecekte ayrılma olasılığı ve ayrılma davranışının habercisi olarak tanımlanmaktadır (Tett ve Meyer, 1993; Van Breukelen ve ark., 2004). Takase'nin (2010) yaptığı kavram analizinde, AN, çalışanın mevcut pozisyonundan gönüllü olarak ayrılmasını içeren, psikolojik, bilişsel ve davranışsal unsurlardan oluşan çok aşamalı bir süreç olarak tanımlanmıştır. Ayrılma niyeti, iş ortamı ile ilgili içsel ve dışsal olumsuz psikolojik olaylarla tetiklenir; bu psikolojik yanıtlar bilişsel çekilme ve davranışlara evrilir ve gerçek ayrılmaya yol açar (Takase, 2010).

Heinen ve arkadaşlarının (2013) 10 Avrupa ülkesinde yaptığı çalışmada hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılma niyetinin %19-%49 arasında değiştiği; İsveç (Gardulf ve ark., 2005) ve İrlanda'da (Mc Carthy ve ark., 2007) yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyetinin sırasıyla %54 ve %60 olduğu gösterilmiştir. Ülkemizde ise hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini Abaan ve Duygulu (2008) %50,8, Arslan (2008) %51,3, Topçu ve arkadaşları (2016) %34; Yaprak ve Seren (2009) ise yüksek AN olan hemşire oranını %51 olarak saptamıştır.

Hemşireler, başka meslek alanında çalışmak istedikleri için de mesleklerinden ayrılmaktadırlar. İyi eğitilmiş, mesleki beceri ve tecrübeleri ile klinik yargı yeteneklerini geliştirenlerin mesleklerinden ayrılıp başka alanlarda çalışmaları hemşirelik iş gücünde kayıplara neden olmaktadır (Parry, 2008). Bu nedenle son yıllarda, özellikle yeni mezun hemşireler olmak üzere farklı kuşaklardaki hemşirelerde işten ve meslekten ayrılma konusuyla ilgili daha çok araştırma yapılmaktadır (Flinkman ve ark., 2008; Takase, 2010; Flinkman ve ark., 2010).

Heinen ve arkadaşları (2013), hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin 10 Avrupa ülkesinde %9-%11 arasında değiştiğini göstermişlerdir. Değişik ülkelerde hemşireliği bırakma niyetinin incelendiği bir derlemede mesleği bırakma niyetinin %4-%54 arasında değiştiği belirtilmiştir (Flinkman ve ark., 2010). Cortese'nin (2012) İtalya'da yoğun bakım hemşireleri ile yaptığı araştırmada çalıştığı birimden ayrılma niyetinin %41,8, hastaneden ayrılma niyetinin %21,9, hemşirelikten ayrılma niyetinin %14,6 olduğu gösterilmiştir. Ülkemizde yapılan araştırmalarda hemşirelerin meslekten ayrılma niyetleri %15,5 (Sabancıoğulları ve Doğan, 2014) ve %51,1 (Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2015) olarak saptanmıştır. Şen Bezirci ve Kocaman'ın (2013) araştırmasında işten ve meslekten yüksek AN oranları sırasıyla %48,1 ve %48,8'dir.

Hayes ve arkadaşlarının (2012), 68 araştırmayı inceledikleri bir derlemede, son yıllarda hemşire ayrılmaları konusunun daha çok kuşaklar açısından incelendiği ve hemşireleri kurumlarda tutmak için kuşak gereksinimlerine yönelik stratejilere dikkat çekildiği belirtilmektedir. Hemşirelerin içinde bulunduğu kuşaklara göre değerleri ve işten ayrılma nedenleri farklılık göstermektedir (Takase ve ark., 2009). Araştırmalar, genç ve çalışma süresi daha az olan hemşirelerin ayrılma niyetlerinin daha güçlü (Gieter ve ark., 2011) ve daha yüksek oranda olduğunu göstermektedir (Lavoie ve ark., 2011). Ülkemizde yapılan araştırmalarda, işten ayrılan hemşirelerin %72'sinin Y Kuşağı yaş grubunda bulunduğu (Sürer ve Kocaman, 2009); Y Kuşağı hemşirelerinin %45,8'inin meslekten yüksek ayrılma niyetinde olduğu (Şen Bezirci ve Kocaman, 2013) belirtilmiştir. Bu sonuçlar, ülkemizde de işten AN ve ayrılmaların Y kuşağı için önemli bir sorun olduğunu doğrulamaktadır.

### Kuşaklar ve Özellikleri

Kuşak farklılıkları, karmaşık ve dinamik bir sağlık hizmet ortamında görev yapan yönetici hemşireleri zorlayan kollarından birisidir. Hendricks ve Cope (2013) bu zorluğun, farklı kuşak özellikleri ve değerleri nedeniyle özellikle

“iletişim, bağlılık ve destek” konularında düşünce ve davranışları farklı olan hemşirelerin nasıl yönetileceği ile ilgili olduğunu vurgulamışlardır. Bu nedenle, yönetici hemşirelerin, hemşireleri kurumda ve meslekte tutmayı sağlayacak olan düzenlemeler yapabilmeleri için öncelikle farklı kuşakların özelliklerini anlamaları gerekmektedir.

Kuşak ayrımlarının belirlenmesinde, her kuşak için ortalama zaman dilimi 15-20 yıl olarak kabul edilmektedir. Günümüzde hemşirelik işgücü üç kuşaktan oluşmaktadır: Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964), X kuşağı (1965-1980) ve Y kuşağı ya da milenyum kuşağı (1981-2000) (Sherman, 2006). Şen Bezirci ve Kocaman'ın (2013) İzmir ilinde 973 hemşire ile yaptıkları bir çalışmada örneklemin %5,3'ünün Bebek Patlaması, %50,5'inin X ve %44,2'sinin Y kuşağında olduğu gösterilmiştir. Çalışmada, hemşire işgücünün büyük bölümünü oluşturan X ve Y Kuşağı hemşirelerle yapılması nedeniyle bu iki kuşağın özellikleri aşağıda özetlenmiştir.

**X kuşağı**, bilgisayarın doğuşunu görmüştür ve değişikliği kolaylıkla kabul ederler (Hart, 2006). Çalışmak, yaşamlarının bir parçası olmakla birlikte; bir önceki kuşak olan bebek patlaması kuşağı gibi “çalışmak için yaşamazlar”, “yaşamak için çalışırlar”; aileye ve iş-yaşam dengesini kurmaya önem verirler. Kendi gereksinimlerine uymayan ya da ilerleme olanağı olmayan işlerde kalmak istemezler (Carver ve Candela, 2008). Bu kuşak hemşireler, iş yaşamlarında bireycidirler. Kendi zamanlarını nasıl yöneteceklerini ve sınırlarını bilirler ve bir denetim olmadan işlerini tamamlarlar; süreden çok sonuç odaklıdır (Hendricks ve Cope, 2013). Genellikle acelecidirler, karar alma süreçlerine dahil edilmek isterler ve kendi programlarını kendilerinin yapmasını önemserler (Clipper, 2012).

**Y kuşağı**, çok seçeneği olduğunun farkında olan bir kuşaktır ve en temel özellikleri kendine güvenmeleri takım odaklı ve başarılı olmalarıdır (Clipper, 2012). Bu kuşak, sonuçları hesaba katmadan hareket eden ve birçok şeyi hemen şimdi isteyen bir kuşak olarak tanımlanmaktadır. Y Kuşağının gelişimini en belirleyici özellik elektronik ortamdır. Yüz yüze konuşmak yerine, e-posta atma veya mesaj yazma tercih edilen iletişim aracıdır (Baltaş, 2010). Y Kuşağı kendine amirlik değil mentorlük yapılmasını ister (Carver ve Candela, 2008).

Y kuşağı önceki kuşaklara kıyasla daha “çocuk dostu” bir ortamda/toplumda yetişmişlerdir. X kuşağına göre ekiplerle çalışmaya ve supervize edilmeye alışkındırlar. Onlarla çalışan yöneticilerin, Y kuşağının, daha bağımsız olan X kuşağına göre, uyum programlarının daha uzun olması gerektiğini bilmeleri gerekir. Çalışma ortamlarında beklediklerini bulamazlarsa iş değiştirmekten korkmazlar (Carver ve Candela, 2008). Y Kuşağı hemşireleri için bir bölümde iki yıl çalışmak, çok uzun süre çalışılmış olarak kabul edilir. Beş yıl ve daha fazla çalıştıktan sonra terfi alamazsa ayrılmayı; hızlı bir şekilde yükselbileceği bir kuruma gitmeyi düşünürler (Clipper, 2012).

Literatürde, daha yaşlı kuşağın daha genç olan kuşakları çalışma ahlakı, sadakat ve bağlılık değerleri açısından zayıf buldukları belirtilmektedir. Yönetici hemşireler, genç kuşakların bu özelliklerini bir kusur olarak değerlendirmemeli; onları bu yönelimleri için yargılamak yerine her kuşağın güçlü yanlarına odaklanmalıdır (Carver ve Candela, 2008).

### Örgütsel ve Mesleki Bağlılık

Örgütsel bağlılık (ÖB), bireylerin kuruma/örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1991); mesleki bağlılık (MB) ise bireyin, seçilmiş bir meslekle ilgili değerleri kabulü ve inançlarıdır (Meyer ve ark., 1993). Meyer ve arkadaşlarının (1993) modelinde, hem örgütsel hem de mesleki bağlılık üç unsurla kavramsallaştırılmıştır: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık.

Örgütsel duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması onunla özdeşleşmesidir; devam bağlılığı, çalışanın kurumdan ayrılma ile ilgili olarak karşılaşılabilecek maliyetle ilgili bağlılıktır; normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalma zorunluluğu hissetmesidir. Wagner (2007) örgütsel bağlılıkla ilgili 23 araştırmayı incelediği derlemede, genç hemşirelerin bağlılıklarının daha düşük olduğunu belirtmiştir. Ülkemizde yapılan çalışmaların bir kısmında hemşirelerin örgüte bağlılıkları orta düzeyde bulunurken (Abaan ve Duygulu, 2008; Duygulu ve Korkmaz, 2008), bazı çalışmalarda bağlılık düzeylerinin düşük olduğu gösterilmiştir (Durukan ve ark., 2010; Benligiray ve Sönmez, 2011). Hemşirelerin örgüte duygusal, mesleki ve normatif bağlılıkları farklı araştırmalarda farklı düzeylerde bulunmuştur (Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2012; Şimşek ve Aslan, 2012). Durukan ve arkadaşlarının (2010) çalışmasında ise hemşirelerin yaşına göre ÖB düzeyleri arasında bir fark saptanmamıştır.

Meyer ve arkadaşları (1993), mesleki bağlılığı da bu üç boyutta inceleyerek bağlılığı örgütten mesleğe doğru genişleyen üç boyutlu bir model olarak kavramsallaştırmışlardır. Mesleğine güçlü duygusal bağlılık gösteren çalışanlar mesleklerinde istedikleri için kalırlar. Devam bağlılığı güçlü olanlar ihtiyaçları olduğu için meslekte kalırlar. Normatif bağlılığı güçlü olanlar ise yükümlülük duydukları için meslekte kalırlar. Yüksek düzeyde mesleki bağlılık gösteren çalışanlar, yeteneklerini ve kariyerini geliştirmek için çaba ve enerji harcayan, mesleğinde ilerlemeye çalışan ve meslekten ayrılma niyeti düşük olan bireylerdir (Meyer ve ark., 1993; Irving ve ark., 1997; Lee ve ark., 2000).

Literatürde, hemşirelerin mesleki bağlılıkları konusunda yapılan sınırlı sayıda çalışmada, mesleğe duygusal ve devam bağlılığı yüksek, normatif bağlılık ise düşük ve orta düzeyde bulunmuştur (Noguears, 2006; Aslan, 2008; Şimşek ve Aslan, 2012). Wang ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında, genç hemşirelerin duygusal ve normatif mesleki bağlılıkları düşük bulunmuştur. Numminen ve arkadaşlarının (2015) yeni mezun hemşirelerle yaptıkları çalışmada,

mesleki bağlılığın iyi olduğu, en yüksek puanın duygusal bağlılık boyutunda olduğu gösterilmiştir.

Hemşire yöneticiler, hemşirelerin işten ve meslekten ayrılmalarını azaltmak, onların örgütsel ve mesleki bağlılıklarını arttırmak için her çalışanın ait olduğu kuşağın özelliklerini ve bu özelliklerin çalışma davranışlarına yansımalarını bilmelidir. Ülkemizde, hemşirelerin ayrılma ve bağlılıkları konusunu kuşaklara göre değerlendiren çalışmaların çok sınırlı olmasından yola çıkılarak bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

## YÖNTEM

**Araştırmanın amacı ve türü:** Bu araştırma, hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılık algılarının ve kuşaklar arası farklılıkların tanımlanması amacıyla, tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapılmıştır.

### Araştırma soruları:

- Hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?
- X ve Y kuşağı hemşirelerde işten ayrılma niyeti açısından fark var mıdır?
- X ve Y kuşağı hemşirelerde meslekten ayrılma niyeti açısından fark var mıdır?
- Hemşirelerin örgütsel ve mesleki bağlılık algıları ne düzeydedir?
- X ve Y kuşağındaki hemşirelerin örgütsel bağlılıkları (duygusal, normatif, devam) açısından fark var mıdır?
- X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki bağlılıkları (duygusal, normatif, devam) açısından fark var mıdır?

**Araştırmanın yapıldığı yer ve özellikleri:** Araştırmanın yürütüleceği kuruluş olarak, ülkemizde hemşirelerin önemli bölümünü (%84,8) istihdam eden (Solak, 2014) Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastaneleri tercih edilmiştir. Araştırma, İzmir ilinde 688 ve 500 yatak kapasiteli iki kamu hastaneleri birliği eğitim hastanesi ile 1000 yatak kapasiteli bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri Şubat-Mayıs 2013 tarihleri arasında toplanmıştır.

**Araştırmanın evreni ve örnekleme:** Araştırmanın evrenini, kamu hastaneleri birliğine bağlı iki farklı eğitim hastanesinde çalışan 378 ve 255, üniversite hastanesinde görev yapan 756 olmak üzere toplam 1389 hemşire oluşturmuştur. Son yıllarda yapılan çalışmalarda hemşirelerin anketleri yanıtlanma oranları %46-%72 arasında değişmektedir (Yaprak ve Seren, 2009; Şen Bezirci ve Kocaman, 2013). Bu nedenle, örneklem seçilmeden araştırmaya alma kriterlerine uyan tüm hemşirelere veri toplama aracı dağıtılmıştır. Üç hastanede çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden ve doğum tarihleri 1946 ve sonrası olan hemşireler araştırma örneklemine alınmıştır. Ancak, Büyük Bebek Patlaması kuşağı (1946-1964) hemşire sayısının az olması (50) nedeni ile doğum tarihi 1965 ve sonrası olan X ve Y kuşağı hemşirelerin verileri değerlendirilmeye alınmıştır. X ve Y Kuşağı hemşirelerden, üniversite hastanesinde toplam 406 (%53,7), Kamu Hastaneleri Birliği Hastanelerinde 251 (%66,4) ve 133 (%52,1) olmak üzere toplam 790 hemşire anketleri yanıtlanmıştır. Veri toplama aracını yanıtlanma oranı %56,8'dir. Katılımcı hemşirelerin %59,7'si X Kuşağı, %40,3'ü ise Y Kuşağı grubundadır.

**Veri toplama araçları:** Araştırmanın veri toplama araçları olan tanıtıcı bilgiler soru formu ile örgütsel ve mesleki bağlılık ölçeklerine ilişkin bilgiler aşağıda özetlenmiştir:

**Sosyo-demografik özellikler anket formu:** Bu form, hemşirelerin demografik ve çalışma özelliklerini içeren 12 soru ile işten ve meslekten ayrılma niyetlerini ölçen iki sorudan oluşmaktadır. Hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri bir Avrupa Birliği projesi olan NEXT çalışmasında kullanıldığı şekilde beş dereceli birer soru ile ölçülmüştür: "İşinizden ayrılmayı ne sıklıkta düşünüyorsunuz?" ve "Hemşirelikten ayrılmayı ne sıklıkta düşünüyorsunuz. Sorulara verilen yanıtlar; (1) "asla", (2) "bazen/yılda", (3) "bazen/ayda", (4) "bazen/haftada", (5) "her gün" olarak 1-5 arasında puanlanmıştır (Hasselhorn ve ark., 2003). Yanıtlar üç kategoride "bazen/ayda", "bazen/haftada", "her gün" yüksek ayrılma niyeti olarak, "bazen/yılda" düşük ayrılma niyeti olarak, "asla" ise ayrılma niyeti yok olarak gruplandırılmıştır.

**Örgütsel ve mesleki bağlılık ölçekleri:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş, Wasti (2000) tarafından Türkiye'ye uyarlanmıştır. Mesleki Bağlılık Ölçeği, Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilmiş ve Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkiye'ye geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Her iki bağlılık ölçeği de duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyuttur. Ölçeklerin, her alt boyutunda altışar ifade olmak üzere toplam 18'er madde vardır. Ölçeklerde yer alan ifadeler 1-7 arasında puanlanmaktadır (Kesinlikle Katılmıyorum-1, Katılmıyorum-2, Bir Parça Katılmıyorum-3, Tarafsızım-4, Bir Parça Katılıyorum-5, Katılıyorum-6, Kesinlikle Katılıyorum-7). ÖB ölçeği için alt boyut iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,76- 0,80 ve 0,79; MB için 0,77- 0,75 ve 0,81'dir. Ölçekler için belirlenen bir kesme noktası olmamakla birlikte, ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda "dört" nötr bir puanı gösterdiği için bu değer altında kalanlar düşük, üzerinde olanlar ise yüksek olarak değerlendirilmektedir.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Çalışmanın verileri bilgisayar ortamında SPSS 16.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Kuşaklara göre işten ve meslekten AN ki-kare analizi; kuşaklara göre örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıklarının puan ortalamaları arasındaki fark bağımsız gruplar için t testi kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan testlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi p<0,05 olarak kabul edilmiştir.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerin yönetimlerinden ve İzmir İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliklerinden yazılı izinler alınmıştır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” için Wasti’den, “Mesleki Bağlılık Ölçeği” için Çiftçioğlu’ndan yazılı izin; Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Değerlendirme Komisyonu’ndan 25.01.2013 tarihli 2013/04-14 nolu karar ile etik kurul izni alınmıştır.

**Araştırmanın Sınırlılıkları:** Çalışmanın veri toplama sürecinde, hastanelerde aynı dönemde kalite biriminin yürüttüğü çalışmalar ile yürütülen bazı tez verilerinin toplanması, bu çalışmada kullanılan anketleri yanıtlama oranını düşürmüştür. Gerçek ayrılma yerine ayrılmanın habercisi olan ayrılma niyetinin ölçülmesi de araştırmanın sınırlılıklarındandır.

## BULGULAR

### Hemşirelerin Özellikleri

Hemşirelerin sosyo demografik ve çalışma özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Yaş ortalaması 33,16±6,33 olan katılımcıların %92,8’i kadın, %64’ü evli ve %68,5’i lisans mezunudur. Örneklem grubunun, %51,4’ü üniversite, %48,6’sı Kamu Hastaneleri Birliği hastanelerinde çalışmaktadır. Meslekte ve kurumda çalışma süreleri sırasıyla 11,6 (±7,07) ve 8,08 (±6,63) yıldır; %48’i servis hemşiresi, %5,3’ü üst-orta düzey yönetici, %94,3’ü kadrolu, %78,6’sı nöbetli çalışmaktadır.

**Tablo 1: Katılımcıların Özellikleri (N=790)**

| Özellikler                    | Sayı (n)                 | Yüzde (%)  |
|-------------------------------|--------------------------|------------|
| Cinsiyet                      |                          |            |
| Kadın                         | 733                      | 92,8       |
| Erkek                         | 52                       | 6,6        |
| Yanıtız                       | 5                        | 0,6        |
| Medeni durumu                 |                          |            |
| Evli                          | 506                      | 64,0       |
| Bekâr                         | 282                      | 35,7       |
| Yanıtız                       | 2                        | 0,3        |
| Eğitim durumu                 |                          |            |
| Lise                          | 56                       | 7,1        |
| Ön lisans                     | 128                      | 16,2       |
| Lisans                        | 541                      | 68,5       |
| Yüksek lisans                 | 64                       | 8,1        |
| Yanıtız                       | 1                        | 0,1        |
| Çalışılan kurum               |                          |            |
| KHB* Hastanesi                | 384                      | 48,6       |
| Üniversite Hastanesi          | 406                      | 51,4       |
| Kurumdaki pozisyonu           |                          |            |
| Servis hemşiresi              | 379                      | 48,0       |
| Ameliyathane-YB               | 245                      | 31,0       |
| Poliklinik                    | 38                       | 4,8        |
| Üst-orta düzey yönetici       | 42                       | 5,3        |
| Diğer**                       | 82                       | 10,4       |
| Yanıtız                       | 4                        | 0,5        |
| Kadro durumu                  |                          |            |
| Sözleşmeli                    | 43                       | 5,5        |
| Kadrolu                       | 745                      | 94,3       |
| Yanıtız                       | 2                        | 0,2        |
| Çalışma şekli                 |                          |            |
| Gündüz                        | 145                      | 18,4       |
| Gündüz-gece                   | 612                      | 77,5       |
| Gece                          | 9                        | 1,1        |
| Yanıtız                       | 24                       | 3,0        |
|                               | <b>En küçük-En büyük</b> | <b>±SS</b> |
| Yaş                           | 19-47                    | 33,16±6,33 |
| Meslekte çalışma süresi (Yıl) | 0,2-30                   | 11,64±7,07 |
| Kurumda çalışma süresi (Yıl)  | 0-30                     | 8,08±6,63  |

\*Kamu Hastaneleri Birliği \*\* Doğumhane, Diyaliz, Kan alma, Aferez, Tüp bebek birimleri

**Tablo 2: Hemşirelerin Kuşaklara Göre İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri (N: 790)**

|                                 | X Kuşağı |      | Y kuşağı |      | Toplam |      | X <sup>2</sup><br>p |
|---------------------------------|----------|------|----------|------|--------|------|---------------------|
|                                 | n        | %    | n        | %    | n      | %    |                     |
| <b>İşten ayrılma niyeti</b>     |          |      |          |      |        |      |                     |
| Ayrılma niyeti yok              | 61       | 12,9 | 33       | 10,4 | 94     | 11,9 | 11,402              |
| Düşük ayrılma niyeti            | 162      | 34,3 | 79       | 24,8 | 241    | 30,5 | <b>0,003</b>        |
| Yüksek ayrılma niyeti           | 249      | 52,8 | 206      | 64,8 | 455    | 57,6 | (sd:2)              |
| <b>Meslekten ayrılma niyeti</b> |          |      |          |      |        |      |                     |
| Ayrılma niyeti yok              | 57       | 12,1 | 32       | 10,1 | 89     | 11,3 | 9,645               |
| Düşük ayrılma niyeti            | 172      | 36,4 | 87       | 27,3 | 259    | 32,8 | <b>0,008</b>        |
| Yüksek ayrılma niyeti           | 243      | 51,5 | 199      | 62,6 | 442    | 55,9 | (sd:2)              |

### Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri ile Kuşaklararası Farklılıklar

Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve kuşaklararası farklılıklar Tablo 2'de gösterilmiştir. Katılımcıların, %11,9'unun işten ayrılma niyetinin olmadığı, %30,5'inin düşük, %57,6'sının yüksek işten ayrılma niyetinin olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin işten AN açısından kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ( $p<0,003$ ). Yapılan ileri analizde Y Kuşağı'ndaki hemşirelerde işten AN yüksek olanların oranı (%64,8), X Kuşağı'nda bulunanlardan (%52,8) anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin %11,3'ünün meslekten ayrılma niyetinin olmadığı, %32,8'inin düşük, %55,9'unun yüksek ayrılma niyetinin olduğu belirlenmiştir. Meslekten AN açısından kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ( $p<0,008$ ). Yapılan ileri analizde Y Kuşağı'ndaki hemşirelerde meslekten AN yüksek olanların oranı (%62,6), X Kuşağı'nda bulunanlardan (%51,5) anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

**Tablo 3: Hemşirelerin Kuşaklara Göre Mesleki ve Örgütsel Bağlılıkları (N: 790)**

|                          | Toplam          | X Kuşağı        | t     | p      |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-------|--------|
|                          | $\bar{X}\pm SS$ | $\bar{X}\pm SS$ |       |        |
| <b>Örgütsel Bağlılık</b> |                 |                 |       |        |
| Duygusal Bağlılık        | 3,09 $\pm$ 1,32 | 3,26 $\pm$ 1,36 | 4,428 | 0,001  |
| Normatif Bağlılık        | 2,98 $\pm$ 1,32 | 3,08 $\pm$ 1,34 | 2,433 | 0,015  |
| Devam Bağlılığı          | 4,02 $\pm$ 1,51 | 4,20 $\pm$ 1,51 | 4,178 | 0,001  |
| <b>Mesleki Bağlılık</b>  |                 |                 |       |        |
| Duygusal Bağlılık        | 3,97 $\pm$ 1,36 | 4,01 $\pm$ 1,39 | 1,040 | 0,299  |
| Normatif Bağlılık        | 4,67 $\pm$ 1,48 | 3,67 $\pm$ 1,36 | 1,707 | 0,088  |
| Devam Bağlılığı          | 3,61 $\pm$ 1,32 | 4,85 $\pm$ 1,50 | 4,246 | 0,0001 |

### Hemşirelerin Örgütsel ve Mesleki Bağlılığı ile Kuşaklar Arası Farklılıklar

Hemşirelerin örgütsel bağlılığın üç alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları ile kuşaklar arası farklılıklar Tablo 3'de verilmiştir. ÖB alt boyut puan ortalamaları duygusal, normatif ve devam bağlılığı için sırasıyla 3,09 ( $\pm 1,32$ ), 2,98 ( $\pm 1,32$ ) ve 4,02 ( $\pm 1,51$ ) olarak saptanmıştır. Hemşirelerin kuşaklara göre örgütsel bağlılığın üç boyutuna ilişkin puanları incelendiğinde; X Kuşağı hemşirelerin duygusal ÖB puanları (3,26 $\pm$ 1,36), Y kuşağına göre (2,84 $\pm$ 1,23) anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ( $p=0,001$ ). X Kuşağı hemşirelerin normatif (3,08 $\pm$ 1,34) ve devam (4,20 $\pm$ 1,51) bağlılığı puanları, Y Kuşağı hemşirelerin normatif (2,84 $\pm$ 1,29) ve devam (3,74 $\pm$ 1,48) bağlılığı puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Mesleki bağlılık alt boyut puan ortalamaları, duygusal MB için 3,97 ( $\pm 1,36$ ), mesleki devam bağlılığı için 4,67 ( $\pm 1,48$ ), normatif MB için 3,61 ( $\pm 1,32$ ) olarak saptanmıştır. X Kuşağı hemşirelerin mesleki devam bağlılığı puan ortalamaları

(4,85±1,50) Y Kuşağından (4,40±1,42) anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ( $p<0,001$ ). X ve Y Kuşağı hemşirelerin duygusal ve normatif mesleki bağlılık alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (Tablo 3).

## TARTIŞMA

### Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri

Çalışmada, hemşirelerin %57,6'sının işlerinden ayrılma niyetinin yüksek olduğunu gösteren sonuçlar, ülkemizde ve dünyadaki bazı çalışma sonuçları ile uyumludur (Gardulf ve ark., 2005; Mc Carthy ve ark., 2007; Abaan ve Duygulu, 2008; Yaprak ve Seren, 2009; Şen Bezirci ve Kocaman, 2013). Takase'nin (2010), işten AN kavramsal analizine göre özellikle yüksek AN olan grup, işi bırakmaya, yeni alternatifler aramaya, yeni pozisyonlara başvurmaya daha yakın bir grup olarak değerlendirilebilir. Bu sonuçlar, hemşirelerin işten ayrılmalarının hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin sorunu olduğunu göstermektedir. Değişik ülkelerdeki ayrılma niyetlerinin yüksek olması, bu çıkarımı doğrulamakta ve hemşirelerin işte kalma ya da ayrılma kararını etkileyen nedenlerin de birbirine benzer olduğunu düşündürmektedir. Bu araştırmanın yapıldığı dönemde, Sağlıkta Dönüşüm Projesinin hemşirelik çalışma ortamına olumsuz etkileri nedeniyle hemşirelerin işten ayrılma niyetinin ülkemizde biraz daha yüksek olması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçları, Y kuşağı hemşirelerin işten ayrılma niyetinin X kuşağından anlamlı olarak yüksek olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, ülkemizde ve dünyada genç yaş grubunun ayrılma niyetinin daha yüksek olduğunu gösteren diğer çalışmalarla uyumludur (Gieter ve ark., 2011; Lavoie ve ark., 2011; Hayes ve ark., 2012; Şen Bezirci ve Kocaman, 2013). Y Kuşağı'nda ayrılma niyetinin daha yüksek olması; bu kuşağın özelliklerinin, iş-özel yaşam dengesine önem verme, sonuç odaklı ve yenilikçi olmaları (Lipscomb, 2010) gibi beklentilerinin karşılanmaması ile açıklanabilir. Yapılan çalışmalar, çalışanın AN ile ayrılma davranışının bağlantılı olduğunu göstermektedir (Van Breukelen ve ark., 2004; Takase, 2010). Bu bağlamda, Sürer ve Kocaman'ın (2009) işten ayrılan hemşirelerle yaptığı çalışmada, katılımcıların yaklaşık 2/3'sinin Y Kuşağı yaş grubunda olduğunu gösteren sonuçlar; ülkemizde de ayrılma niyetinin eyleme dönüşme eğilimini göstermesi açısından önemlidir.

### Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetleri

Çalışmada, hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin yüksek düzeyde (%55,9) olduğunu gösteren sonuçlar Şen Bezirci ve Kocaman'ın (2013) araştırma sonuçları ile uyumludur. Diğer ülkelerde yapılan araştırmalarda da (%4-54) yüksek AN gösteren sonuçlar olmakla birlikte (Flinkman ve ark., 2010); yakın zamanda Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalarla (Heinen ve ark., 2013) kıyaslandığında (%9-%11), Türkiye'de meslekten ayrılma niyetinin çok yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu farkın nedeni, ülkemizde hemşirelerin çalışma koşulları ve mesleki olanaklarındaki sınırlılıklarla ilgili olabilir.

Dünyada ve ülkemizde mesleklerinden ayrılan hemşirelerle yapılan çalışma sonuçları bu tahmini doğrulamaktadır. İlgili çalışmalarda, hemşirelerin mesleklerini bırakmalarında önde gelen nedenlerin "çalışma koşullarının ağır olması, çalışma saatleri, nöbetler ve iş yükünün fazlalığı, yöneticilerin olumsuz yaklaşımları ve yönetim desteğinin yetersizliği" olduğu gösterilmiştir (O'Brien Pallas ve ark., 2006; Uğur Gök ve Kocaman, 2011). Ülkemiz sağlık insan gücü mevzuatında, son yıllarda hasta-hemşire oranlarının iyileştirilmesiyle ilgili birçok düzenleme yapılmakla birlikte (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2011; 2013), hemşirelerin kurum içi görevlendirilme yöntemlerine bağlı olarak hala "24 saat nöbet tutulması ve nöbetlerde birkaç kliniğe bakılması" gibi uygulamalar az değildir. Ayrıca, yoğun çalışma temposunun sosyal yaşamlarını sınırlandırması gibi nedenlerin de hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerini etkilediği söylenebilir.

Y kuşağı hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin X kuşağından anlamlı olarak yüksek olduğunu gösteren sonuçlar, Şen Bezirci ve Kocaman'ın (2013) bulguları ile uyumludur. Flinkman ve arkadaşlarının (2010) derlemesinde, birçok araştırmada genç hemşirelerde meslekten ayrılma niyetinin evrensel bir problem olduğuna ve Y Kuşağı hemşirelerin mesleklerinden ayrılmalarının yaşanan hemşire yetersizliği sorununu daha da derinleştireceğine dikkat çekilmiştir. Meslekten ayrılma niyetinin daha da yüksek olduğu ülkemizde politika yapıcılar ve yöneticilerin bu sorunu ciddiye almaları gerekmektedir.

### Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı

Bu çalışmada hemşirelerin örgütsel devam bağlılığı orta, duygusal ve normatif bağlılıkları düşük bulunmuştur. Yapılan çalışmalar, bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde hemşirelerin örgüte normatif bağlılıklarının düşük olduğunu göstermektedir (Aslan, 2008; Benligiray ve Sönmez, 2011; Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2012). Normatif bağlılık, örgütün bireye sağladığı yararların karşılığını verme duygusuyla gelişen; çalışanın örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularıyla ilgili bir bağlılıktır (Meyer ve ark., 1993). Zorunluluk hissedilerek oluşan örgütsel normatif bağlılığın düşük bulunması, hemşirelere mesleki gelişimleri için gerekli olan eğitim, kurslar ve bilimsel kongreler vb. katılmak için örgütlerin sağladığı maddi desteğin sınırlılığı ile ilgili olabilir.

Örgüte duygusal bağlılığı yüksek olanlar gerçekten istedikleri için kurumda kalırlar ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler (Meyer ve ark., 1993). Bu çalışmada düşük bulunan örgüte duygusal bağlılık, çalışanların kurumla özdeşleşme ve arzu ettikleri için işlerine devam etmeleriyle ilgili bağlılık boyutudur. Duygusal bağlılığın, işten AN üzerinde etkili olan boyut olması (Wagner, 2007) nedeniyle dikkate alınması gereken bir sonuçtur. Bu sonuç, ülkemizde hemşirelerle yapılan bazı araştırmalarla uyumlu (Benligiray ve Sönmez, 2011; Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2012) bulunurken; bazı araştırmalarda da orta ve yüksek düzeyde duygusal bağlılık saptanmıştır (Aslan, 2008; Durukan ve ark., 2010). Türkiye’de 2003 yılında başlayan Sağlıkta Dönüşüm Programı ve 2012 yılında Kamu Hastaneleri Birliklerinin kurulması ile birlikte hemşirelerin çalışma koşullarını zorlaştıran birçok değişiklik olmuştur. Bu düzenlemeler, özellikle de performans dayalı ödeme modeli, hemşire iş yükünü arttırmış ama gelirlerinde önemli bir artış olmamıştır. Bu dönemde, üniversite hastanelerinde de yapılan kadro kısıtlamaları nedeniyle çalışma koşulları ağırlaşmıştır. Çalışma ortamlarındaki bu olumsuzluklar düşünüldüğünde; hemşirelerin, örgütlerine duygusal bağlılıklarının düşük olması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Örgüte devam bağlılığı, ayrılma ile ortaya çıkacak parasal sorunlar, daha iyi olanaklar sunan iş alternatiflerinin azlığı ve örgüte duyulan gereksinim ile ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991). Literatürde örgüte devam bağlılığı, bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde, duygusal ve normatif bağlılıktan yüksek olarak belirtilmiştir (Laschinger ve ark., 2001; Aslan, 2008; Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2012). Ülkemizde, içinde yaşadığımız yıllar itibarıyla hemşireler için iş alternatifleri çok olmakla birlikte; elde edilen sonuçların çalışmanın yapıldığı yer ve kurumlar açısından yorumlanması gerekir. Bu çalışmanın örneklemini, İzmir il merkezinde kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerdir. Diğer araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmesi çalışan kurum ve coğrafi bölgelerin benzerliği ile ilgili olabilir.

Hemşirelerin buldukları kuşaklara göre ÖB düzeylerinin bilinmesi hemşirelerin kurumda tutulmaları konusunda alınacak önlemlere yol gösterici olacaktır. Çalışmada, Y Kuşağı hemşirelerin bağlılık düzeyleri örgütsel bağlılığın üç boyutunda da X Kuşağından anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Wagner (2007) ÖB araştırmaları ile yaptığı derlemede, genç hemşirelerin bağlılıklarının daha düşük olduğunu belirtmiştir. Ülkemizde yapılan çalışmalarda hemşirelerin ÖB düzeyi açısından yaş grupları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Duygulu ve Korkmaz, 2008; Abaan ve Duygulu, 2008; Durukan ve ark., 2010). Araştırma sonuçlarındaki bu farklılıklar, sağlık kuruluşlarının çalışma ortamlarında zaman içinde yaşanan değişikliklere ya da hemşirelerin demografik özelliklerindeki farklılıklara bağlı olabilir.

Duygusal bağlılık, çalışanın çalışma deneyimleri ile ilgili olarak kendisini psikolojik olarak rahat hissetmesi gereksinimidir (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık, olumlu iş deneyimleri sonucunda gelişir ve çalışanların “severek isteyerek” çalışmalarını gösterir (Clipper, 2012). Ülkemizde, Y kuşağı hemşirelerde kurumlarından gerçek ayrılmaların (Sürer ve Kocaman, 2009) ve ayrılma niyetlerinin yüksekliğini (Şen Bezirci ve Kocaman, 2013) göz önüne aldığımızda; bu kuşağın, çalışma ortamlarını duygusal bağlılık geliştirebilecek özellikte bulmadıklarını söyleyebiliriz.

Devam bağlılığı, kurumdan ayrılmanın maliyetine temellenen bir bağlılıktır; eğitim, edinilen beceriler, algılanan kariyer alternatiflerinin yetersizliği gibi kişisel kazançlarla ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991). Y Kuşağı çok seçeneği olduğunun farkında olan bir kuşaktır; X kuşağına göre çalışma süreleri daha kısa olduğu için kıdem, kariyer gibi yatırımları düşüktür. Y kuşağının devam bağlılıklarının X kuşağından daha düşük olması bu özellikleri ile ilgili olabilir.

Kişisel yarara değil ahlaki temele dayalı bir kurumsal yükümlülük hissetme durumu olan normatif bağlılık da Y kuşağında düşük bulunmuştur. Her kuşağın, yaşadığı ve tanık olduğu yaşam olayları onların inanç sistemlerini, tutumlarını ve değerlerini şekillendirmektedir (Clipper, 2012). Ahlaki değerler, kurumda, eğitim sürecinde ya da toplumdaki sosyalizasyon sürecinde edinilir (Meyer ve Allen, 1991). Bu nedenle, yeni mezunlarda, ahlaki temelli davranışların daha güçlü olması beklenmekle birlikte; bu kuşağı şekillendiren değerlerin normatif bağlılığı azalttığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, X kuşağının, yüksek bağlılık puanları nedeniyle örgütte kalma ihtimallerinin, Y kuşağından yüksek olduğu söylenebilir.

## Hemşirelerin Mesleki Bağlılığı

Mesleki bağlılık düzeyinin yüksek ya da düşük olması hemşirelerin meslekte kalmaları açısından önemli bir konudur. Hemşirelerle yapılan çalışmalarda da, MB ne kadar yüksekse meslekte kalma niyetinin de o kadar yüksek olduğu (Wang ve ark., 2011); duygusal, devam ve normatif bağlılık arttıkça meslekten ayrılma niyetinin azaldığı (Nogueras, 2006) gösterilmiştir. Bu nedenle yönetici hemşirelerin mesleki bağlılığa çok önem vermeleri, bağlılığı arttıracak etkili stratejiler geliştirmeleri ve uygulamaları gerektiği vurgulanmıştır.

Mesleki duygusal bağlılık; mesleği severek yapmayı ifade eder. Mesleğine güçlü duygusal bağlılık gösterenler mesleklerinde istedikleri için kalırlar. Meslekteki olumlu deneyimler, fırsatlar arttıkça bireylerin mesleklerine karşı duydukları duygusal bağlılıkları artmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Bu çalışmada, hemşirelerin mesleğine duygusal bağlılıkları nötr puana yakın bulunmuştur. Mesleki duygusal bağlılık Wang ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında orta, diğer çalışmalarda yüksek düzeyde bulunmuştur (Nogueras, 2006; Aslan, 2008; Şimşek ve Aslan, 2012). Üniversite ve devlet hastanelerinde gerçekleştirilen bu çalışmaların sonuçları ile buradaki sonuçlar arasındaki fark araştırma yöntemleri ya da ilgili hastanelerdeki yönetim süreçlerinden kaynaklanıyor olabilir.



Mesleki normatif bağlılığı olanlar meslekte kalmayı bir yükümlülük olarak görürler (Irving ve ark., 1997). Çalışmada hemşirelerin mesleki normatif bağlılıkları Aslan'ın (2008) sonuçlarına benzer şekilde düşük; diğer çalışmalarda orta düzeyde bulunmuştur (Nogueras, 2006; Wang ve ark., 2011; Şimşek ve Aslan, 2012). Yüksek normatif bağlılık, duygusal bağlılık gibi örgütsel davranışları olumlu etkilemektedir. Bu nedenle düşük normatif bağlılığın da olası olumsuz sonuçlar açısından dikkatle incelenmesi ve yönetilmesi gerekmektedir.

Mesleki devam bağlılığı olanların meslekte kalma nedeni, kendi mesleğini bırakıp başka bir mesleğe geçmenin zorluğudur. O meslekte, ihtiyacı olan parayı bulamayacak olduğunu düşünmesidir (Irving ve ark., 1997). Bu çalışmada hemşirelerin devam bağlılıkları diğer çalışmalarda olduğu gibi yüksek düzeydedir (Nogueras, 2006; Aslan, 2008; Şimşek ve Aslan, 2012). Wang ve arkadaşlarının (2011) Çinli hemşirelerle yaptığı çalışmada hemşirelerin devam bağlılığı orta düzeyde bulunmuştur. Meyer ve arkadaşları (1993), devam bağlılığı güçlü olanların ihtiyaçları olduğu için meslekte kaldıklarını, yüksek devam bağlılığının, örgütsel davranışı olumsuz etkilediği ya da etkilemediğini belirtmişlerdir. Bu nedenle, mesleki bağlılığın bu boyutunun farklı örneklerde incelenmesi ve etkisinin araştırılmasına gereksinim vardır.

Bu çalışmada, X Kuşağı hemşirelerin mesleki devam bağlılıkları, Y Kuşağı'ndan anlamlı olarak yüksek bulunmuş; duygusal ve normatif bağlılıklarının kuşaklararası fark göstermediği saptanmıştır. Devam bağlılığı, yeni bir meslek seçmek için elinde uygun alternatiflerinin olmaması ve meslek için yapılan yatırımları koruma ile ilgilidir (Meyer ve ark., 1993). Mesleğe yapılan yatırımların Y kuşağından daha yüksek olması nedeniyle X kuşağının mesleki devam bağlılığının yüksek olması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Meslekte kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak tanımlandığı normatif bağlılık (Meyer ve ark., 1993); mesleğin normları ve değerleri ile de ilgilidir. İki kuşağın zorunluluk duygularının benzer olması mesleki değerlerin etkisine bağlı olabilir. Y Kuşağının, eğlenceli ve yenilikçi iş isteme, takıma yeni katıldıklarında kendilerinden büyük olanlardan saygı görme (Lipscomb, 2010) gibi beklentilerin karşılanabildiği söylenemez. Bu nedenle, Y kuşağının mesleki duygusal bağlılıklarının X kuşağından daha düşük bulunmaması, literatür bilgileri ve gözlemlerimizle uyumlu bir sonuç olarak değerlendirilememiştir. Örneğin, Wang ve arkadaşlarının (2011) ve Nogueras'ın (2006) araştırmalarında yaş arttıkça mesleki bağlılığın arttığı gösterilmiş; yaşla birlikte pozisyonlarında ilerlemeler ve gelirlerinin daha iyi olmasının mesleki bağlılığın artmasına katkıda bulunabileceği belirtilmiştir. Aslan'ın (2008) çalışmasında, hemşirelerin mesleklerine bağlılık duymalarına karşın örgütlerine duymadıkları sonucuna varılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarının da bu çıkarımı desteklediği söylenebilir. Bu sonuçların, hastanelerde çalışan hemşirelerin yaş ortalamalarının genç olması ya da hemşireliğin mesleki değerleri ile açıklanabileceği düşünülmekle birlikte bu konunun ileri araştırmalarla incelenmesine gereksinim olduğu anlaşılmaktadır.

## SONUÇ

Bu çalışmada, Y Kuşağı hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetlerinin X Kuşağından yüksek olduğu; örgütsel ve mesleki bağlılıklarının düşük-orta düzeyde olduğu; örgüte bağlılığın üç boyutunda, mesleki bağlılığın sadece devam boyutunda Y Kuşağının daha düşük bağlılık gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuçlar, örgütten ve meslekten yüksek düzeyde AN olan hemşirelerin, işlerini ve hemşireliği gerçekten bırakmamaları için bağlılıklarının artırılmasına yönelik önlemlerin ele alınması gerektiğine dikkat çekmektedir. Yönetici hemşireler, kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini düzenli aralıklarla belirlemeli ve özellikle yüksek AN olanlar eyleme geçmeden önce gerekli önlemleri almalıdırlar. Ayrıca, hemşirelikte gerçek ayrılmaların inceleneneği uzunlamasına araştırmalar da yapılmalıdır.

Yönetici hemşireler, işten ayrılmaları azaltma stratejilerini, özellikle Y Kuşağı özelliklerine ve beklentilerine uygun şekilde planlamalıdır. Yönetici hemşireler, "her şeyi hemen isteyen" Y Kuşağının özelliklerini iyi bilmeli, kendilerini ifade etmelerini sağlamalı ve Y Kuşağını işte tutma stratejilerini öğrenmelidir. Bunun için, her kuşağın örgüte bağlılıklarını arttırmak için beklentilerinin neler olduğunun ileri araştırmalarla belirlenmesi gerekir. İşe yeni başlayan Y Kuşağı hemşirelere kapsamlı oryantasyon programları uygulanmalı; görevlerinin ve amaçlarının ne olduğu açık bir şekilde belirtilmelidir.

Hemşirelerin örgütsel ve mesleki bağlılıklarını artırıcı uygulamalar ve politikalar geliştirilmelidir. Örgütsel bağlılığı arttırmak için; demokratik yönetim anlayışı benimsenmeli, hemşirelere değer verildiği hissettirilmeli, teşvik ve ödüllendirme sistemi oluşturmalı, açık dürüst bir yönetim anlayışı benimsenmeli ve hemşirelerin bireysel gereksinimleri göz önünde bulundurulmalıdır. Mesleki bağlılıklarının artırılması için meslek örgütlerine üyelikleri desteklenmeli, mesleki gelişmeler konusunda konferanslar düzenlenmeli ya da katılımları desteklenmelidir.

Konuya ilişkin sınırlı sayıda araştırma vardır ve bunlar da kamu kurumlarında ve büyük illerde yapılmıştır. Türkiye'de çalışan hemşireleri temsil eden ulusal çalışmalara gereksinim vardır. Ayrıca, ayrılmaların çok yüksek olduğu özel hastanelerde bu araştırmalara izin verilmesi ve konunun çok boyutlu olarak incelenmesi, geliştirilecek stratejilere yol göstermesi açısından önemlidir.

## KAYNAKLAR

- Abaan, S., Duygulu, S. (2008).** Perceived leadership behavior and its relationship to organizational commitment, job satisfaction and intent to leave among staff nurses. 4th International Nursing Management Conference, Turkey.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990).** The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arslan Yürümezoğlu, H., Kocaman, G. (2012).** A pilot study for evidence-based nursing management: Improving the levels of job satisfaction, organizational commitment and intent to leave among nurses in Turkey. *Nursing & Health Science*, 14, 221-228.  
<https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2012.00682.x>
- Arslan Yürümezoğlu, H., Kocaman, G. (2015).** Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*, Article first published online: 21 APR 2015, <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12305>
- Aslan, Ş. (2008).** Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15:2, 163-178.
- Baltaş, Z. (2010).** Y Kuşağı; onların dünyadan, dünyanın onlardan beklentileri. İş dünyasının yeni kuşağı diji-Y'ler. *Kaynak Dergisi*, 41:2, 15-18.
- Baykal, Ü., Eren, D. (2004).** Özel bir hastanede hemşirelik personeli devir hızının hemşirelerin iş doyumunu ve hasta doyumuyla ilişkisinin araştırılması. *Hemşirelik Dergisi*, 53:13, 85-100.
- Benligiray, S., Sönmez, H. (2011).** Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. 18:1, 28-40.
- Carver, L., Candela, L. (2008).** Attaining organizational commitment across different generations of nurses. *Journal of Nursing Management*, 16, 984-991.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00911.x>
- Clipper, B. (2012).** Nurse Manager's Guide to an intergenerational workforce. SIGMA Theta Tau International, <http://site.ebrary.com/id/10629217> (Erişim 30.01.2014).
- Cortese, G.C. (2012).** Predictors of critical care nurses intention to leave the unit, the hospital, and the nursing profession. *Open Journal of Nursing*, 3, 311-326.  
<https://doi.org/10.4236/ojn.2012.223046>
- Durukan, S., Akyürek, Ç., Çoşkun, E. (2010).** Hacettepe Üniversitesi erişkin hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15:3, 411-434.
- Duygulu, S., Korkmaz, F. (2008).** Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12:2, 9-20.
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H.M., Salantere, S. (2008).** Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 245, 727-739.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Salantera, S. (2010).** Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 66:7, 1422-1434.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05322.x>
- Gardulf, A., Söderstro, M.L., Orton, M.L., Eriksson, L.E., Arnetz, B., Nordström, G. (2005).** Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? *Journal of Nursing Management*, 13, 329-337.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00537.x>
- Gieter, D.S., Hofmans, J., Pepermans, R. (2011).** Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 1562-1569.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>

- Hart, S.M. (2006).** Generational diversity: impact on recruitment and retention of registered nurses. *JONA*, 36:1, 10-12.  
<https://doi.org/10.1097/00005110-200601000-00004>
- Hasselhorn, H.M., Tackenberg, P., Muller, B.H., NEXT Study Group. (2003).** Intent to leave nursing in the European nursing profession. Hasselhorn, H.M., Tackenberg, P., Muller, B.A. (Ed.), *Working conditions and intention to leave profession among nursing staff in Europe. Nurses Early Exit Study, Report 7*, 115-124. <http://citeserx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.622.3322&rep=rep1&type=pdf> (Erişim 15.10.2012)
- Hayes, L.J., O'Brien Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., et al. (2012).** Nurse turnover: a literature review - an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49:7, 887-905.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Heinen, M.M., Van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, et al. (2013).** Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, 50, 174-184.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019>
- Hendricks, J.M., Cope, V.C. (2013).** Generational diversity: what nurse managers need to know. *Journal of Advanced Nursing*, 69:3, 717-725.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06079.x>
- Irving, P.G., Coleman, D.F., Cooper, C.L. (1997).** Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82:3, 444-452.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.444>
- Kocaman, G., Seren, Ş., Kurt, S., Daniş, B., Erer, T. (2010).** Üç üniversite hastanesinde hemşire devir hızı. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7: 34-38.
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N., Elyakim, N. (1995).** Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behaviour*, 16:3, 277-288.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030160308>
- Laschinger, H.K., Finegan, J., Shamian, J. (2001).** The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review*, 26:3, 7-23.  
<https://doi.org/10.1097/00004010-200107000-00002>
- Lavoie, T.M., Paquet, M., Marchionni, C., Drevniok, U. (2011).** Turnover intention among new nurses. *Journal of Nursing in Staff Development*, 27:1, 39-45.  
<https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31819945c1>
- Lee, K., Carswell, J.L., Allen, N.J. (2000).** A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85:5, 799-811.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lipscomb, V.G. (2010).** Intergenerational issues in nursing: Learning from each generation clinical. *Journal of Oncology Nursing*, 14:3, 267-269.  
<https://doi.org/10.1188/10.CJON.267-269>
- McCarthy, G., Tyrrell, M.P., Lehane, E. (2007).** Intent to "leave" or "stay" in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15; 248-255.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00648.x>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991).** A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1:1, 61-89.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, P.J., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993).** Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78:4, 538-551.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Morrell, K. (2005).** Towards a typology of nursing turnover: the role of shocks in nurses' decision to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 49:3, 315-322.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03290.x>

- Nogueras, D.J. (2006).** Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics*, 24:2, 86-93.
- NSI Nursing Solutions, Inc. (2015).** National Healthcare Retention & RN Staffing Report. NSI Nursing Solutions, Inc., USA.
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H., Meretoja, R. (2015).** Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. *Journal of Clinical Nursing*, 25, 117-126.  
<https://doi.org/10.1111/jocn.13005>
- O'Brien Palas, L., Duffield, C., Hayes, L. (2006).** Do we really understand how to retain nurses? *Journal of Nursing Management*, 14, 262-270.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00611.x>
- O'Brien Pallas, L., Murphy, G.T., Shamian, J., Li, X., Hayes, L.J. (2010).** Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, 18:8, 1073-1086.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- Parry, J. (2008).** Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. *Journal of Advanced Nursing*, 64:2, 157-167.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x>
- Roche, M.A., Duffield, C.M., Homer, C., Buchan, J., Dimitrelis, S. (2015).** The rate and cost of nurse turnover in Australia. *Collegian*, 22, 353-358.  
<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2014.05.002>
- Sabancıoğulları, S., Doğan, S. (2014).** Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23:8, 1076-85.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12256>
- Sherman, R.O. (2006).** Leading a multigenerational nursing workforce: Issues, challenges, and strategies. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, 11:2.
- Solak, M. (2014).** Sağlık Bakanlığı Türkiye'de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsan Gücü Durum Raporu. YÖK Yayın No: 2014/1, Ankara.
- Sürer, P., Kocaman, G. (2009).** Hastanede Çalışan Hemşirelerin İşten Ayrılma Nedenleri. DEÜ Hemşirelik Yüksekokulu Yaz Konferansı- 6, İzmir.
- Şen Bezirci, S., Kocaman, G. (2013).** Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi. 1. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Sempozyumu, İstanbul.
- Şimşek, M.Ş., Aslan, Ş. (2012).** Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 23, 414-454.
- Tak, B., Çiftçioğlu, A. (2009).** Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10:1, 35-54.
- Takase, M., Oba, K., Yamashita, N. (2009).** Generational differences in factors influencing job turnover among Japanese nurses: an exploratory comparative desing. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 957-967.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.013>
- Takase, M. (2010).** A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17, 3-12.  
<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.05.001>
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2011).** Türkiye'de Özellikli Planlama Gerektiren Sağlık Hizmetleri: 2011-2023. Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Yayın No: 836.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2013).** İl Sağlık Müdürlükleri İl İnsan Kaynakları Planlama Rehberi, Ankara.
- Tett, R., Meyer, J. (1993).** Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46:2, 259-294.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

**Topçu, İ., Türkmen, E., Badır, A., Göktepe, N., Miral, M., Albayrak, S., et al. (2016).** Relationship between nurses' practice environments and nursing outcomes in Turkey. *International Nursing Review*, 63:2, 242-249.  
<https://doi.org/10.1111/inr.12247>

**Uğur Gök, A., Kocaman, G. (2011).** Reasons for leaving nursing: A study among Turkish nurses. *Contemporary Nurse*, 39:1, 65-74.  
<https://doi.org/10.5172/conu.2011.39.1.65>

**Van Breukelen, W., Van der Vlist, R., Steensma, H. (2004).** Voluntary employee turnover: combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25:7, 893-914.  
<https://doi.org/10.1002/job.281>

**Yaprak, E., Seren, Ş. (2009).** Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri. *Uluslararası Katılımlı 12. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Sivas.*

**Wagner, M. (2007).** Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review. *Journal of Advanced Nursing* 60:3, 235-247.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04421.x>

**Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C.H., Liu, X. (2011).** Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68:3, 539-49.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x>

**Wasti, S.A. (2000).** Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.  
<https://doi.org/10.1348/096317903769647193>